

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN MANAJEMEN SARANA PRASARANA TERHADAP PRESTASI SEKOLAH (Studi pada SMK di Kota Tasikmalaya)

Oleh  
Iman Samsudin  
82321112040

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial masing-masing pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap prestasi sekolah, pengaruh manajemen sarana prasarana terhadap prestasi sekolah dan secara simultan pengaruh budaya organisasi sekolah dan manajemen sarana prasarana terhadap prestasi sekolah.*

*Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan deskriptif analitik dari data yang diperoleh melalui penyebaran angket terhadap 94 responden sebagai sampel dari guru-guru SMK se-Kota Tasikmalaya yang berjumlah 1520 orang.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pertama, terdapat pengaruh positif secara signifikan dari budaya organisasi sekolah terhadap prestasi sekolah yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 2,370 + 0,704 X_1$ , dengan tingkat determinasi  $R$  Square sebesar 0,548 yang berarti budaya organisasi sekolah memberikan kontribusi terhadap prestasi sekolah sebesar 54,8%. Kedua terdapat pengaruh positif secara signifikan dari manajemen sarana prasarana terhadap prestasi sekolah yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 14,486 + 0,562 X_2$ , dengan tingkat determinasi  $R$  square sebesar 0,312 yang berarti manajemen sarana prasarana memberikan kontribusi terhadap prestasi sekolah sebesar 31,2%. Ketiga, terdapat pengaruh positif secara signifikan dan simultan terhadap prestasi sekolah yang dinyatakan dalam persamaan regresi  $Y = 4,725 + 0,628 X_1 + 0,122 X_2$ , dengan tingkat determinasi  $R$  square sebesar 0,556 yang berarti budaya organisasi sekolah dan manajemen sarana prasarana memberikan kontribusi terhadap prestasi sekolah sebesar 55,6%.*

*Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah dan manajemen sarana prasarana harus ditingkatkan dan digalakkan secara terus menerus di lingkungan sekolah sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah.*

**Kata kunci :** *budaya organisasi, manajemen sarana prasarana, prestasi sekolah*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, keberadaan prestasi sekolah merupakan unsur utama dan pertama yang menjadi target keberhasilan sekolah itu sendiri. Baik dan buruknya prestasi yang diperoleh sekolah tersebut, akan menggambarkan baik dan buruknya mutu sekolah tersebut. Tentang kualitas mutu pendidikan Sagala (2000:8-9) mengemukakan bahwa: Sekolah dapat dikatakan bermutu apabila prestasi sekolah khususnya prestasi siswa menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: (1) prestasi akademik yaitu nilai raport dan nilai ebtanas murni yang memenuhi standar, (2) memiliki nilai-nilai kejujuran, ketaqwaan, kesopanan dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya, dan (3) memiliki tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk

ketrampilan sesuai dasar ilmu yang diterima sekolah.

Untuk menciptakan prestasi yang diharapkan, tentunya diperlukan faktor pendukung. Faktor pendukung tersebut lebih jelasnya adalah sumber daya manusia sekolah (SDM). Keberadaan SDM dimaksud seperti halnya (1) tenaga pendidik yang terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih; (2) tenaga fungsional kependidikan, yang terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, dan pustakawan; (3) tenaga teknis kependidikan, yang terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar; (4) tenaga pengelola satuan pendidikan, yang terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rector, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah; (5) tenaga lain yang mengurus

masalah-masalah manajerial atau administratif kependidikan.

Secara definisi budaya organisasi dikatakan: “Sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri”. (Wallace, 2001:391). Sementara itu menurut Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah: “Cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi”.

Lebih lanjut Schein (1992:12), mengemukakan bahwa: Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Disamping harus memperhatikan budaya organisasi, yang tidak kalah pentingnya adalah manajemen sarana prasarana. Berkaitan dengan upaya mewujudkan prestasi sekolah tersebut dari kedua faktor tersebut di atas, sering kali masalah muncul. Masalah-masalah itu dapat dikelompokkan sesuai dengan tugas-tugas administratif yang menjadi tanggung jawab administrator sekolah, sehingga merupakan substansi tugas-tugas administratif kepala sekolah selaku administrator. Diantaranya tugas yang dikelompokkan menjadi substansi perlengkapan sekolah.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu didukung kemampuan manajerial Kepala Sekolah. Kepala Sekolah hendaknya berupaya untuk memanfaatkan sumber-sumber, baik personal maupun material secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara optimal. Manajemen sekolah akan efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoperasikan sekolah, kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswa dan kesemuanya itu didukung sarana-prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar, dana yang cukup untuk menggaji staf sesuai dengan fungsinya, serta partisipasi masyarakat yang tinggi. Bila salah

satu hal di atas tidak sesuai yang diharapkan atau tidak berfungsi sebagaimana mestinya, maka efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah kurang optimal. Dengan demikian harus ada keseimbangan antara komponen-komponen di atas. Untuk mencapai keseimbangan tersebut, diperlukan pengelola yang mengerti dan memahami prinsip-prinsip dalam pengelolaan sarana prasarana sekolah untuk tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu dengan indikatornya prestasi sekolah.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, serta mengingat budaya organisasi sekolah dan manajemen sarana prasarana memiliki ruang lingkup dan bidang garapan yang kompleks, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap prestasi sekolah?
2. Bagaimanakah pengaruh manajemen sarana prasarana terhadap prestasi sekolah?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi sekolah dan manajemen sarana prasarana secara bersama-sama terhadap prestasi sekolah?

Prestasi hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari perilaku pekerja berkenaan dengan motivasi, kemampuan berpikir dan keterampilan dari jabatan seseorang, serta mempunyai keterkaitan dengan produktivitas organisasi. Latham dan Wexley (1982 : 2) menyatakan secara eksplisit produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut, dalam melaksanakan pekerjaan atau prestasi.

Sutermeister (1976 : 11), menyatakan prestasi merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi.

Pandangan senada dikemukakan oleh Mitchell dan Larson (1987 : 474) yang menyatakan bahwa prestasi yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Smith (1982:32) menjelaskan “*Performance is output derives from processes human otherwise*”, atau prestasi itu merupakan hasil suatu proses yang telah dilakukan. Memperhatikan beberapa pendapat berkenaan dengan prestasi tersebut, mempunyai kesamaan pandangan substansi dan esensinya.

Ketercapaian tujuan pendidikan, tidak hanya ditentukan oleh seseorang akan tetapi seluruh komponen terkait, seperti kepala

sekolah, guru, pegawai tata usaha, siswa dan masyarakat. Namun demikian, kepala sekolah sebagai pimpinan yang berperan sebagai pengelola sumber-sumber daya yang ada mempunyai tanggung jawab jalannya organisasi sekolah. Secara hierarki kepala sekolah sebagai pejabat yang ditetapkan oleh pihak berwenang, di satu pihak ia seorang pimpinan formal organisasi, dan dilain pihak ia juga sebagai pimpinan pendidikan yang melayani masyarakat. Prestasi sekolah yang sifatnya terukur dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang ditempuh sekolah didalam memanfaatkan semua sumber daya untuk mencapai tujuan sekolah itu sendiri.

Organisasi memiliki kepribadian atau iklimnya sendiri yang khas yang membedakannya dengan organisasi-organisasi lainnya. Karena pengaruh iklim terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial pegawai-pegawainya dan tujuan-tujuan organisasi, maka manajemen perlu untuk memelihara dan memperbaiki mutu budaya organisasi.

Berikut ini beberapa pakar yang secara rinci memberikan definisi dari budaya organisasi, Robbins yang diterjemahkan oleh Udaya (1994:479) mengemukakan bahwa: "Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen".

Menurut Nimran (1996:11) menyatakan bahwa: "Budaya organisasi sebagai suatu system makna yang dimiliki bersama oleh suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain". Ebbert (1996:11) mengemukakan bahwa: "Budaya organisasi atau bisa diartikan sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan/organisasi". Ndraha (1996:102) memberikan pengertian bahwa: "Budaya organisasi sebagaipotret atau rekaman hasil proses budaya yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini".

Definisi lain mengenai budaya organisasi dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (1989:60) adalah sebagai berikut: "*Organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values, and norms that is shared among its members*".

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (1992:63), menjelaskan sebagai berikut: Budaya organisasi diartikan sebagai: Seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya.

Pengertian budaya organisasi yang senada dengan para ahli di atas juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:113) yang memberikan definisi bahwa: Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Perlengkapan sekolah atau sering disebut dengan fasilitas sekolah menurut PP No.19 tahun 2005 terbagi menjadi dua bagian, yaitu sarana pendidikan dan prasarana pendidikan. Sarana pendidikan meliputi : perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Sedangkan prasarana meliputi : lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat olahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Beberapa pendapat mengenai definisi dari fasilitas pendidikan, Mulyasa (2002:49) mengemukakan bahwa: Fasilitas pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses belajar mengajar, seperti ruang kelas, meja kursi, alat-alat, fasilitas pendidikan serta yang secara langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Seperti halnya pribadi seseorang, organisasi selalu unik dan ingin tampil khas,

masing- masing organisasi punya budaya sendiri, hal ini karena dipengaruhi oleh visi, misi dan tujuan. Walaupun organisasi itu sejenis namun budayanya berbeda. Oleh karena budaya organisasi juga disebut sebagai sifat internal organisasi yang dapat membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi ini juga dapat tampil lewat tradisi-tradisi, metode tindakanya yang secara keseluruhan menciptakan suasana iklim. Keunikan organisasi terjadi karena organisasi tersebut memiliki sejarah sendiri tentang bagaimana organisasi telah mengelola hal-hal berikut: 1. Serangkaian cara dalam memecahkan berbagai masalah dan kegiatan yang diselenggarakannya. 2. Bauran kepribadian dan gaya manajerial. 3. Serangkaian sejarah perjuangan dan kepahlawanannya yang legendaris. 4. Menetapkan bagaimana kita melakukan sesuatu yang berkaitan dengan seni. 5. Pengadaan tentang bagaimana perubahan itu dilembagakan, dengan kata lain setiap organisasi memiliki iklim, adat istiadat dan kepribadian organisasi sendiri.

Pembentukan dan Manajemen Budaya sekolah yang efektif, Pada awal kemunculannya, budaya organisasi mengacu pada visi pendirinya yang dipengaruhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang meliputinya. Pada hakekatnya suatu budaya adalah sebuah fenomena kelompok. Oleh sebab itu, dalam menelaah proses terbentuknya budaya organisasi tidak dapat lepas dari proses kelompok. Selain itu, proses kemunculan budaya organisasi memakan waktu yang cukup lama yang pada umumnya melibatkan seorang tokoh yang mengintroduksikan visi dan misi kepada stafnya, yang kemudian dijadikan sebagai acuan anggota kelompok.

Sekolah hendaknya menyediakan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan siswa agar dapat menumbuhkan, mengembangkan dirinya sesuai dengan bakat dan kemampuan sebagai manusia seutuhnya. Dengan adanya fasilitas belajar yang lengkap, akan menumbuhkan rasa bangga dan rasa memiliki. Pemeliharaan fasilitas belajar di sekolah merupakan tanggung jawab semua pihak yang bersangkutan. Hal ini bertujuan agar fasilitas belajar dapat dimanfaatkan sesuai fungsinya dan dapat bertahan dengan jangka waktu yang lama. Pengadaan fasilitas belajar sangat penting bagi siswa dan kurikulum pada saat itu.

Penerapan fungsi manajemen di atas dalam manajemen sarana prasarana dilakukan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa definisi manajemen dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya. Mulyasa (2004:9) mengemukakan bahwa: Manajemen pendidikan merupakan suatu cabang ilmu manajemen yang mempelajari penataan sumber daya manusia, kurikulum, fasilitas, sumber belajar, dana, serta upaya mencapai tujuan lembaga secara dinamis. Dengan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien diharapkan dapat meningkatkan kerja personal sekolah dan meningkatkan prestasi belajar siswa.

### **METODE PENELITIAN**

Metode deskriptif dalam penelitian ini mengungkapkan masalah yang terjadi pada pengaruh budaya organisasi sekolah dan manajemen sarana prasarana terhadap prestasi sekolah, studi deskriptif diarahkan untuk mengidentifikasi situasi ketika proses penyelidikan dilakukan, menggambarkan variabel atau kondisi lapangan apa adanya dalam suatu situasi.

### **PEMBAHASAN**

Organisasi yang memiliki budaya yang kuat ditandai dengan adanya kecenderungan hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan usaha organisasi. Karyawan baru mengadopsi nilai-nilai ini dengan sangat cepat. Gaya dan nilai dari suatu budaya yang cenderung tidak banyak berubah dan akar-akarnya sudah mendalam, walaupun terjadi penggantian manajer. Dalam organisasi dengan budaya yang kuat, karyawan cenderung berbaris mengikuti penabuh genderang yang sama. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja, rasa komitmen dan loyalitas membuat orang berusaha lebih keras lagi. Dalam budaya yang kuat memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan, tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi. *Pertama*, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. *Kedua*, budaya memberikan rasa identitas ke

anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. *Keempat*, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang membentuk sikap serta perilaku para karyawan. (Robbins, 2003:355).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sarana dan prasarana berpengaruh positif terhadap prestasi sekolah. Manajemen sarana dan prasarana merupakan fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang merupakan kekuatan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajerial organisasi sekolah. Jika kepala sekolah mampu secara baik merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi sarana dan prasarana maka tujuan organisasi sekolah akan dengan mudah tercapai. Dan kepala sekolah tersebut akan menjadi pemimpin yang seutuhnya karena bukan saja hanya mampu menciptakan misi/visi organisasi, namun juga berhasil menjalankan aktivitas manajerial dalam kehidupan berorganisasi. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki karakter kepemimpinan dan kemampuan melaksanakan fungsi manajerial, sehingga tujuan organisasi bisa didaratkan dalam pelaksanaan aktivitas, dan tidak hanya berada diatas kertas program.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan manajemen sarana prasarana berpengaruh positif terhadap prestasi sekolah termasuk kategori tinggi sehingga kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat berarti (signifikan). Disamping faktor-faktor lain, secara simultan antara budaya organisasi dan manajemen sarana prasarana terpelihara melalui hubungan harmonis antara unit-unit sekolah memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan prestasi sekolah. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan

motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari guru yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

Hasil penelitian ini telah terbukti bahwa budaya organisasi dan manajemen sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi sekolah. Berikut adalah hal-hal yang perlu dilakukan dalam meningkatkan prestasi sekolah antara lain :

1. Budaya organisasi yang Kondusif

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, kepercayaan, bentuk perilaku dari anggotanya pada suatu organisasi. Budaya organisasi mengarah pada suatu sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

2. Sarana dan Prasarana sekolah yang memadai

Kelengkapan sarana dan prasarana berserta kualifikasinya perlu diperhatikan oleh para kepala sekolah. Sarana dan prasarana sekolah harus memadai karena untuk menunjang kelancaran proses belajar-mengajar di sekolah secara berkesinambungan. Perhatian tersebut tidak hanya melakukan pemberian sarana dan prasarana secara berkala, akan tetapi berupa pemeliharaan sarana dan fasilitas yang sudah ada dengan menunjuk staf khusus sarana dan prasarana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kelengkapan sarana dan prasarana sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang mutu

pendidikan sehingga diharapkan mampu meningkatkan prestasi sekolah.

3. Motivasi berupa pujian atau penghargaan

Setiap orang senang dihargai dan tidak suka dihukum dalam bentuk apapun. Memuji orang lain berarti memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapainya. Hal ini memberikan semangat kepada seseorang untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya, tetapi pujian yang diucapkan itu tidak asal ucap, akan tetapi harus pada tempatnya dan kondisi yang tepat. kesalahan pujian bisa bermakna sebaliknya.

### KESIMPULAN

Kontribusi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi sekolah di SMK yang berada di wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Artinya semakin kondusif budaya organisasi di lingkungan organisasi sekolah maka akan semakin meningkatkan prestasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peranan budaya organisasi dalam ruang lingkungan manajemen pendidikan sekolah sangat dibutuhkan untuk memberikan suasana harmonis dalam organisasi antara kepala sekolah, guru dan staf sehingga mampu memberikan dukungan dan bersinergi dalam meningkatkan prestasi sekolah secara berkesinambungan.

Manajemen sarana dan prasarana berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi sekolah di SMK yang berada di wilayah Kabupaten Tasikmalaya. peranan manajemen sarana dan prasarana dalam mendukung pelaksanaan belajar mengajar di sekolah sangat dibutuhkan untuk memberikan kemudahan proses belajar mengajar, meningkatkan mutu pembelajaran sekaligus untuk meningkatkan prestasi sekolah. Manajemen sarana dan prasarana merupakan fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang merupakan kekuatan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajerial organisasi sekolah.

Budaya organisasi dan manajemen sarana prasarana berpengaruh positif terhadap prestasi sekolah di SMK yang berada di wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Artinya semakin baik kondusif budaya organisasi dalam organisasi sekolah dan semakin baik manajemen sarana dan prasarana yang dilakukan oleh sekolah maka akan memberikan pengaruh yang baik

terhadap peningkatan prestasi sekolah. Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak lepas dari usaha-usaha kepala sekolah, guru, staf Tata Usaha dalam meningkatkan prestasi sekolah. Pembinaan dan pengawasan yang terarah dalam manajemen sarana dan prasarana serta menjaga budaya organisasi yang tetap kondusif dapat membangkitkan perangkat organisasi sekolah untuk berprestasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Depdiknas, 2006. *Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas*. Bandung: Citra Umbara.
- Djemari Mardapi. 2004. *Pengukuran, Penilaian Dan Evaluasi*. BPFE Yogyakarta.
- Ebbert. 1996. *Making Management Decisions UK*. Prantice Hall International Inc.
- Hoy, W.K. and Miskel, C. 1991. *Educational Administration: Theory Research and Practice*. New York: Randoom House.
- Mardalis, 1998. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Bandung, Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- McNamara, Clayton, 2002, *Organizational Culture*, Oxford University Press, Oxford.
- Munandar, 2001. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Robbin, S.P, 2002. *Organization Behaviour: Controversies an Aplication*. London: Prentice Hall International. Inc.
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, 2008, *Startegi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Schein, H. Edgar, 1992 *An Organization Culture and Leadership*. San Francisco: Yossey Bass Publisher.
- Terry G.R, (Winardi), 2006. *Asas-asas Manajemen*, Cet. 5, Bandung: Alumnii

### RIWAYAT PENULIS

**Iman Samsudin** lahir di Tasikmalaya, 26 Juli 1977. Bekerja di SMK Negeri Rajapolah sejak tahun 2009 s.d sekarang